

建议浙江大学实施教师带薪学术假制度

石教英（浙江大学民盟委员会） 彭群生（浙江大学民进委员会）

学校刚刚结束的暑期务虚会议为在未来十年内将浙大建成世界一流大学吹响了冲锋号，发出了动员令，影响必定深远！

我们认为国际一流一定是体现在学科上，体现在人才上，归根结底是落实在人才上。有了能产出国际一流水平成果（论文）的人才，才会有国际一流的学科，才会有国际一流的新浙大。纵观当前浙大师资队伍，其水平离产出国际一流成果仍有较大差距。对策只有两条：一是加快引进能产出国际一流成果的人才；二是加速改造、提高现有教师的业务水平。我们想就第二条对策提出一点我们的建议——在浙大实施带薪学术假制度，教师每5年可享受1年带薪的学术假。

教师带薪学术假制度是欧美高校普遍实施的、行之有效的师资进修提高制度，带薪学术假一般仅适用于获得终身教职的正/副教授，它有利于教师知识更新，有利于国际/国内学术交流，也有利于人才流动。我国尚未有学校开始实施带薪学术假制度。

在过去十年中，浙大教师队伍素质已有较大的改善，但大多数教师因忙于日常教学和科研项目管理，存在忽视业务进修和更新知识的倾向。近年来晋升的正/副教授中有部分甚至无国外进修（如国外访问一年以上）的经历。我们虽提不出确切统计数字，但从我们所在系所了解，这一情况是存在的。建议学校人事部门提供相关统计数字。目前教师队伍，特别是年青教师缺乏出国进修（访问）的积极性，一部分原因是当前工作都忙不过来，无暇考虑出国进修，另一部分原因是出国进修资助渠道较窄，资助申请困难。教师队伍中这种不重视业务进修，不重视出国高访，特别是部分正/副教授无国外高访经历的现状将严重制约浙大建设世界一流大学目标的实现进程。实施带薪学术假制度是一项有效的针对性措施。

可行性分析：

（1）实施学术假会不会影响正常教学科研工作：——现阶段我国师/生比高于国外高校，只要做到有计划，有秩序的安排休假教师，正常教学科研工作不会受到影响。

（2）休假教师薪水来源：——休假教师薪水可由基本工资和岗位工资两部分组成，停发业绩工资是有道理的。学校每年需要为一批休学术假教师发放工资，表面看来似乎增加了一笔额外开销，但实际上学校不仅没有增加额外开销，实质上还节省下了这批休假教师的业绩工资。

（3）为实施学术假制度，需要由学校职能部门（人事处）制定相关政策和

实施细节，如哪些人可以享受，哪些人不能享受，间隔年限，假期长短，工资额度，国外访问费用来源等等。

(2007年8月6日)